



交渉速報!

12月19日開催
東地申第22号

「社員の命・生活設計」と「安全・健全な職場」を脅かし、労働の価値を低下させるJR東日本版ジョブローテーションの撤廃を求める申し入れ

要求に対する会社からの

具体的回答が示されず、

会社による **団体交渉拒否!**

誠実交渉義務違反!

を **通告し終了!**

会社の回答拒否により **交渉決裂!**



**しかし、
交渉において
首都圏本部は**



- 首都圏本部の退職者・休職者数は公開していないため、示せない。
- 全社なら傾向も含めて示せる。
- 様々なステークホルダー（株主や当社に興味のある学生、投資家など）がいる。会社として全体の数字を世の中に出すことを決めている。

外に目を向ける前に、

実害を受けている社員の現実を見る！

2020年以降、類をみないほど若手が退職している。その最たるものが“ジョブローテーション”の認識だ！関連性が高い首都圏本部の退職者・休職者数の求めに対して「ステークホルダー」という合理性のない理由で示さないことは、会社による団体交渉拒否と不誠実団交であり、議論を進めることはできない！

使用者（会社）が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わない（=不誠実団交）は、労組法第7条2号「団体交渉拒否」に該当する！

経営の保身に走り、社員の命と生活を軽視する

首都圏本部の姿勢が明らかになった！

社員の命・生活設計と安全・健全な職場を崩壊させているジョブローテーションの実態を明らかにするため、会社に首都圏本部での退職者・休職者数を求めました。

**東地申第22号 会社の回答拒否により団体交渉決裂！
事件は首都圏本部内で起きています！
全社は示せるのに、首都圏本部は示さない！！**



怒

4項目全て対立!!

実質的な労使議論の拒否である!

労使間での自主的解決ができないことを通告し終了!!

東地申第22号『「社員の命・生活設計」と「安全・健全な職場」を脅かし、労働の価値を低下させるJR東日本版ジョブローテーションの撤廃を求める申し入れ』は、第1項で求めた数字を首都圏本部が示さなかったため、地本は「団体交渉拒否」「不誠実交渉」を通告し、決裂・中断しました。

安全レベルの向上、貴重な人材の流失を防ぎ、未来のJR東日本を発展させていくために極めて重要な交渉であるため、地本から首都圏本部に再三働きかけてきた結果、右記の事実経過と課題を確認し、団体交渉を再開することとしました。

- ✓ 第1項では、地本が求めた「交渉内容に関わる数字」を首都圏本部が回答で示さなかったため「団体交渉拒否」「不誠実交渉」の通告を行い、団体交渉が一旦中断していたこと。
- ✓ 地本より、首都圏本部の回答の変更を求めて、決裂・中断以降も働きかけを行っていたこと。
- ✓ 首都圏本部は「数字」について各機関と調整・検討し、地本と認識を合わせた上で、回答を示すとしたこと。
- ✓ 会社と組合員(社員)に不利益となるため、労使議論は綿密に行うこと。
- ✓ 団体交渉が決裂・中断している間も“ジョブローテーション”による異動が行われていること。
- ✓ 早急な問題解決を目指すことを前提に、団体交渉の決裂・中断による時間の浪費と組合員への不利益を解消するために中断した団体交渉を開催することになったこと。
- ✓ 今後の団体交渉を信義誠実に行うことは労使の共通認識である。

【1項】退職・休職者数、簡易苦情処理の件数、ジョブローテーションにおける成果と課題を議論するが「安全とサービスの向上」や「教育が課題」と抽象的な回答に留まったことから「世紀の愚策」「3年10カ月にわたり議論してきた指摘も受け止めない」ことを指摘し、対立で確認!

【2項】差別人事について、職場での管理者の言動を全て明らかにし、各地方でも同事象が起きていることから「本社主導で行われた差別である」ことを訴えたところ、会社は「異動の際に労働組合の所属の判断要素は一切ない」と一切現実を受け止めない回答であったため「企業犯罪である」と訴え、対立で確認!

【3項】休職、退職に追い込まれたジョブローテーションの中止を求め、実際に支障が出た家族計画・状況、介護、精神的な負担を強いられている事実に対して、会社は「配慮した上で異動を行っており、支障ないと判断した」と回答したため、安全配慮義務違反と通告し、対立で確認!

【4項】ジョブローテーションの被害者に対する再面談と再配置を求めるも、会社は「自己申告書に基づいた面談を行っていく。異動者に対して、特別に面談を行う考えはない」と回答し、申し入れに歩み寄る姿勢がないため、対立で確認!

最後に

- ①人事権の濫用、組合差別は組織的な企業犯罪であること。
- ②公共性の高い社会インフラの企業において、組合敵視による「安全配慮義務違反」と「不利益扱い」を行い、実質的な労使議論の拒否は社会的に認められるものではないこと。
- ③約4年にわたる計6回の団体交渉で、歩み寄る姿勢が一切無い中で自主的解決ができないこと。

団体交渉の詳細は、後日発出の「TOKYO MAIL NEWS」を参照ください。

を通告!



「社員の命・生活設計」と「安全・健康な職場」を脅かし、 労働の価値を低下させる JR 東日本版ジョブローテーションの撤廃を求める申し入れ について団体交渉を行う！ (その1)

1月12日 東地申第22号

1. 2020年4月1日からの3年間に及ぶ、変革2027を踏まえた「新たなジョブローテーションの実施」の成果と課題を明確にすること。また、深く関係性があることから、以下の数字を示すこと。

- ① 2018年度以降の各年度の退職者数。(東京支社・現首都圏本部内)(定年退職を除く)
- ② 2018年度以降の運車職場及び、営業職場の休職者数。(東京支社・現首都圏本部内)(育児介護・自己都合休職を除く)
- ③ ジョブローテーションによる2018年度以降に東京支社(現首都圏本部)宛に出された簡易苦情処理の各年度の件数。

回答: 新たなジョブローテーションは、社員自らの能力、挑戦意欲に応じた多様な業務経験を積むことで成長し、安全・サービスレベルを向上させるため、引き続き実施していく考えである。なお、社員の退職や休職の事情は様々であると認識している。また、簡易苦情処理については、「労使間の取扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)」に則り取り扱っているところである。

前回交渉で示されなかった東京支社(現首都圏本部)内の各数字が示される

- ① 2018年度:113名、2019年度:112名、2020年度:79名、2021年度:117名、2022年度:154名、2023年度:99名
- ② 【運車】2018年度:4名、2019年度:8名、2020年度:5名、2021年度:6名、2022年度:10名、2023年度:4名
【営業】2018年度:15名、2019年度:9名、2020年度:9名、2021年度:16名、2022年度:12名、2023年度:10名
- ③ 2018年度:8件、2019年度:6件、2020年度:45件、2021年度:46件、2022年度:45件、2023年度:43件

※各2023年度は12月1日時点の数値

組合

- ◆前回示さなかった数字を今回示すこととなった根拠は何か。
- ◆退職者数が増加しているが認識はどうか。
- ◆退職者の増加に危機感を持つべきで、ジョブローテーションが原因であり、撤廃すれば退職者が減少すると考えている。
- ◆対策を打つべきである。少なからずジョブローテーションが影響しているという認識を持つべきである。
- ◆簡易苦情処理の増加に対する認識はどうか。
- ◆明らかに増加している。ジョブローテーションが原因だと認識すべき。
- ◆認識が合わない。納得されていない、必要性が感じられない異動であるからである。
- ◆成果について詳細はどうか。
- ◆実際の社員の声は把握しているのか。
- ◆実際に聞いているのか。異動先でコミュニケーションが無く、成果が理解できない。
- ◆組合員の声を聞くことが行われていない。地本が行ったアンケート結果では「異動で成長を感じた」組合員は約20%、「意欲が向上した」が約8%など会社の認識と乖離がある。圧倒的多くの声がある、受け止めていないのか。
- ◆本人が理解納得できていないことの現れである。やりがいを感じているならば自ら経験などを発信するようになる。現状そうっていないことを認識すべき。異動させるための異動であり、安全の低下を招いている。
- ◆ジョブローテーションの主旨がうまくいっていないと認識するべきである。失敗を受け止めない限り繰り返す。社員が不幸になるばかりであり立ち止まるべき。
- ◆離職者が増えている原因を掘り下げるべきである。私たちは原因がジョブローテーションだと認識している。また、転勤者の意見を聞くべきである。ライフサイクルは総括の場があった。同じことをしても良いのではないか。

会社

- ◆傾向値を伝えて議論ができる準備はあった。関係者間で検討した結果示す判断をした。
- ◆事実として増加しているが、退職の理由は様々である。
- ◆コロナ禍や当社の経営状況、世間の風潮など様々な影響がある。人事異動が退職に繋がっているとは考えていない。
- ◆コロナ禍が大きな変化点であり、テレワーク推進などあったことが影響していると考えている。我々としてどう応えるかということ、ジョブローテーションがその一つである。
- ◆多い少ないはあるが、特段の原因はない。
- ◆社員の状況を聞いたうえで人事異動を進めている。真摯に対応している。
- ◆伝えられていない足りない部分もあるかもだが、管理者が充分コミュニケーションをとっている。
- ◆捉え方はあるが、新しい分野・職場で苦労した、成長したがあると思う。
- ◆コミュニケーションツールを用いて把握している。
- ◆首都圏本部として一人ひとりを把握することは不可能。職場で管理者が把握している。
- ◆思いは受け止める。ジョブローテーションの主旨がイマイチであるとはならない。社員のためになる施策である。
- ◆実感がないから成長していないとはならない。長い目で見ていく必要がある。異動先の提示が社員の希望とマッチしていないということ。
- ◆主張は分かるが、失敗という認識はない。
- ◆振り返りのアイディアは承る。ジョブローテーションの主旨に則った転勤は続けていく。

対立

**成果は現場の認識とかけ離れ、課題は克服されていない！
これまで3年10カ月に渡り議論を行ってきたが、これほど認識が一致しない施策はない！**



「社員の命・生活設計」と「安全・健康な職場」を脅かし、労働の価値を低下させる JR 東日本版ジョブローテーションの撤廃を求める申し入れ **1月12日 東地申第22号** **について団体交渉を行う！ (その2)**

2. 輸送サービス労働組合の組合員への差別を意図した人事異動をやめること。

回答: 会社は、労働組合への加入の有無や所属によって差別を行うことはない。なお、異動については就業規則に則り取り扱うこととなる。

組 合

- ◆差別が無いとする根拠は何か。
- ◆ある運車職場では2023年度に JTSU 組合員は4名中4名が駅へ異動しているが、その他の社員は一人を除いて全員が同職種で異動しているほか、2020年以降13名が駅へ異動している中で JTSU 組合員以外は駅へ異動していない。別の運車職場では JTSU 組合員は27名中24名が希望外の異動。その他の社員は20名中18名が希望通りとなっている。また、希望外で職種変更となっている異動で23名中22名が JTSU 組合員である職場や、同異動で31名中30名が JTSU 組合員という職場もある。明らかに偏っている。このような数字になるはずがない。
- ◆現場の管理者が組合員に対して「なぜ入ってしまった」や「運転士で行ける理由は分かっているな」「駅の方が組合辞めやすいよ」などと言って脱退勧奨、利益誘導を行っているが首都圏本部の認識はどうか。
- ◆事実として行われている。直ちにやめるべきである。管理者がどのように進めているか把握するべき。意図的に現場で変えられているということか。事実調査を行うべきである。
- ◆JTSU 組合員は指導担当、管理者の登用がゼロであるが組合差別という認識である。
- ◆異動先の管理者が「また組合入ってる人が来ちゃった」などと言っている。明らかに組合所属が共有されている。管理者はそのような認識なのではないか。
- ◆異動に際して、組合未加入者はどこの駅が良いかなど、希望を聞かれるが、組合員は一切希望を聞かれない。なぜ対応が変わるのか。
- ◆会議室に監禁して発令通知を読み上げることがあった。なぜそこまでするのか。
- ◆異動そのものが目的であるからそのようなことが行われているという認識である。現場指導するべき。
- ◆あまりにも偏り、差別がある。これまでの交渉においても再三訴えているが、なぜ無くならないのか。
- ◆八王子支社や横浜支社でも脱退勧奨、利益誘導が行われていると聞いている。本社が主導して行っているという認識である。
- ◆ジョブローテーションによる異動は明らかに労組脱退のために行われている。8月10日の裁判判決を重く受け止めていないと言わざるを得ない。
- ◆明らかな数字の偏り、管理者の言動、企業犯罪が行われているという認識である。

会 社

- ◆異動に際し、労働組合の所属については判断要素に無い。
- ◆労働組合の所属如何は判断要素に無い。
- ◆認識していない。事実であるならば然るべき指導を行う。
- ◆主張は受け止める。異動に関してしっかりと対応するべきである。必要であれば調査する。繰り返すが所属で判断することは無い。
- ◆所属について認識していない。なれないということはない。
- ◆管理者の言動は認識していない。事実ならば然るべき指導を行う。
- ◆認識していないが、事実ならばなぜなのか、となる。様々なケース、状況を見て適切なコミュニケーションをとっている。
- ◆監禁は無い。異動を伝える場として必要な対応をしている。
- ◆コンプライアンス遵守で行うよう再三指導している。
- ◆フラットに行っていると考えている。
- ◆そのようなことはない。
- ◆判決についてはこの場でコメントするものではないが、不当労働行為はあってはならないという認識である。
- ◆不当労働行為、企業犯罪が起きている認識は無い。必要があれば調査する。

現実に行われている「企業犯罪」を首都圏本部は一切受け止めない！

対立

**「ジョブローテーション」による異動は明らかに労組対策として行われている！
これまでの異動は明らかに JTSU 組合員に対して不利益な異動が行われている！
駅へ異動させて脱退を促すことも行われている！
明らかな不当労働行為を会社ぐるみで行っている企業犯罪である！！
このような現実を見て退職を選ぶ社員が後を絶たないのが事実だ！**



「社員の命・生活設計」と「安全・健康な職場」を脅かし、労働の価値を低下させるJR東日本版ジョブローテーションの撤廃を求める申し入れ について団体交渉を行う！ (その3)

1月12日 東地申第22号

3. 安全を構築すべき人材育成を行うため、休職や退職に追い込まれる変革 2027 を踏まえた「新たなジョブローテーションの実施」を撤廃すること。

回答：新たなジョブローテーションは社員自らの能力、挑戦意欲に応じた多様な業務経験を積むことで成長し、安全・サービスレベルを向上させるため、引き続き実施していく考えである。なお、社員の退職や休職の事情は様々であると認識している。

組 合

- ◆撤廃の判断はできないのか。
- ◆主旨はあるが、現状は達成できていない。施策の整合性がとれていない。会社・社員の利益になっていない、成長に繋がっていない。安全管理・リスク管理を恣り人事権を濫用している。施策の失敗である。撤廃すべき。
- ◆人事異動が無効となった事例がある。これに該当すると考えられる社員がいたが首都圏本部の認識はどうか。
- ◆家族都合・病気など様々あって生活設計に影響が出ている。人生を奪っている。家庭環境を全て話しても異動が行われている。子供をつくることをあきらめざるを得ない、異動して持病が悪化し休職となったなど発生している。配慮があるべきではないか。
- ◆会社が問題ないと認識していても不利益となる認識である。
- ◆安全配慮義務違反という認識である。
- ◆乗務員から駅への異動で賃金が低下してしまう実害が発生している。
- ◆本人希望は尊重されない。現場長は何も聞かない。現場で丁寧な対応が行われていない現実を受け止めるべきだ。人事施策の失敗であり、中止・撤廃するべきである。

会 社

- ◆ジョブローテーションの主旨に基づいた人事異動は引き続き行っていく。
- ◆社員の成長・会社の発展のために引き続き行っていく。また安全の向上に資すると考えている。安全配慮義務なども認識したうえで判断している。濫用ではない、必要な異動を行っている。
- ◆異動にあたって様々なことを面談等で聞く。コミュニケーションをとって適切に異動を行っている。
- ◆結果として希望に添えなかったということはあるが、支障が無い、可能だと判断して異動を行っている。
- ◆業務上必要あって異動を行っている。支障の有無を聞いて総合的に判断して異動を行っている。
- ◆足りないという主張はあると思うが、配慮したうえである。
- ◆基本給の減額は無い。手当の分の手取りが減るはあるかもしれないが、賃金減額を発生させているという認識は無い。
- ◆中止・撤廃の考えは無い。

人事権濫用による安全配慮義務違反を通告！

対立

家庭や病気などの都合で異動できないと主張していても異動が強行され、異動のせいで生活に実害が発生している！
社員の離職・休職を招いている「ジョブローテーション」は撤廃すべき！

4. 2020年4月1日から運用が開始された変革 2027 を踏まえた「新たなジョブローテーションの実施」で異動した社員に対し面談を行い、本人の意向に基づいた再配置を行うこと。

回答：異動については就業規則に則り取り扱うこととなる。なお、引き続き社員の状況については面談等を通じて把握していく考えである。

組 合

- ◆面談は行うのか。
- ◆現状で問題が発生している。把握できていない部分を把握するために面談を行うべき。面談を行うことで好転する。
- ◆必要のない不当な動機による不利益な異動は無効である。やりがいの喪失、コミュニケーションの低下、休職・退職の増加、全て原因はジョブローテーションである。
- ◆圧倒的多数の組合員が不満に思っている。安全風土が阻害されている。廃案する考えはあるか。
- ◆異動した社員への教育に関する問題が山積している。廃案する考えはあるか。
- ◆育児・介護など家庭環境に支障が出て、不幸になる社員・組合員が出ている。廃案する考えはあるか。
- ◆退職者増、人材が集まらない原因はジョブローテーションにある。人事施策の失敗である。廃案する考えはあるか。
- ◆労組弱体化を目的として行われている。明らかに差別的な人事が行われている。本来の主旨とは相反する実態である。
- ◆統括センター化が進むことでジョブローテーションの目的が終わると考えているが廃案する考えはあるか。
- ◆この間、再三に渡り指摘を続けている。廃案しないという回答だが、今回の内容を持ち帰って議論することはあるのか。

会 社

- ◆通常の面談は行う。特別な面談を行う考えは無い。
- ◆特化したものは行わない。自己申告書に基づいてコミュニケーションをとって把握していく。
- ◆必要があって異動を行っている。挑戦する機会を与えるためにむしろ続けていくべきだと考えている。
- ◆安全を阻害しているとは考えていない。向上に資するものだと考えている。
- ◆転勤者同士で組むとなると不安はあるかと思うが、安全を阻害するものではない。
- ◆面談等を踏まえて総合的に判断している。調整することはあり得る。
- ◆退職には様々な理由がある。ジョブローテーションが原因であるとは考えていない。
- ◆労組所属は判断要素に無い。差別という認識は無い。
- ◆担務変更が発生するというものはあるが、ジョブローテーションの主旨に変更が生じるとは考えていない。
- ◆首都圏本部内で共有し、然るべき対応を行う。

対立



**「社員の命・生活設計」と「安全・健康な職場」を脅かし、
労働の価値を低下させる JR 東日本版ジョブローテーションの撤廃を求める申し入れ** 1月12日 東地申第22号
について団体交渉を行う！ (その4)

「ジョブローテーション」による人事異動は本来の主旨とかけ離れた

「組合敵視」「労組対策」を目的とした「強制配置転勤」である！

組合員に偏ったこれまでの不当な人事異動を見れば明らかである！！

組合員の生活を無視して強行される異動により、実害が発生している現実を許さない！

「見せしめ転勤」「脱退勧奨」で社員の不安を煽り、

モチベーション低下と心理的安全性の低下を招いている！

こうした実態に嫌気がさして退職を選ぶ社員が増加していることを

会社は直視し、危機感を持つべきである！

転勤した社員の意見を聞き、施策を改善するため「面談」を実施するべきである！



これらの主張に対して会社は

「主張は承る」

「事実は把握していない」

「認識していない」

などの不誠実な回答に終始している！

4項目全て対立で終了！以下を会社に通告！

- 差別・支配介入の強制配置転換
- 安全配慮義務違反
- 人事権濫用の企業犯罪

これまでの団体交渉において認識が合わない、主張について検討されない

「誠実交渉」とは交渉の席につけばよいというものではない！

交渉において会社の認識は変わることなく、交渉が深まらない

労使間での自主的解決は不可能である！